



Política de Equidad de Género

Coporación Universitaria del Desarrollo de Internet (CUDI)

Contenido

La generación de una política de equidad de género para la RNEI Mexicana busca:	4
Justificación.....	5
Marco Legal y Político.....	7
Pilares de Acción	10
Espacios de Trabajo	11
Objetivo	13
Alcance	13
Principios Rectores	14
Conceptos Básicos	18
Glosario.....	25
Referencias	26



Corporación Universitaria para el Desarrollo de Internet (CUDI)**Comité de Aplicaciones y Asignación de Fondos****Comunidad de Inclusión, Diversidad y Género****Política de Equidad de Género**

La Corporación Universitaria para el Desarrollo de Internet (CUDI), es una asociación civil sin fines de lucro que gestiona la Red Nacional de Educación e Investigación (RNEI) para promover el desarrollo de nuestro país y aumentar la sinergia entre sus integrantes. CUDI fue fundada en abril de 1999 y es el organismo que busca impulsar el desarrollo de aplicaciones que utilicen esta red, fomentando la colaboración en proyectos de investigación y educación entre sus miembros. La RNEI mexicana cuenta con convenios exclusivos para conectarse a las Redes Regionales y a sus RNEI asociadas en todo el mundo. A través de estos enlaces es posible tener acceso a redes similares de Europa, Asia, Oceanía, América del Norte y América Latina que interconectan a las universidades, institutos y centros de investigación.

La Cooperación Latinoamericana de Redes Avanzadas (RedCLARA) desarrolla y opera la red de Internet Avanzada que integra a las RNEI de América Latina, en marzo de 2023 integró un grupo de trabajo que retoma la tarea de desarrollar una política regional de género de las RNEI en la región de América Latina, es de esta forma que la RNEI Mexicana participa en el proyecto e inicia actividades para incorporar la perspectiva de equidad de género al interior de CUDI, con la finalidad de impulsar la igualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en la corporación, fortaleciendo una cultura laboral sin discriminación, incluyente, diversa y sin violencia por razón de género.

La presente Política de Equidad de Género, busca la Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia, contiene los lineamientos generales que orientan y articulan, las diversas acciones que se realizarán al interior de la



corporación, para fortalecer de manera constante y permanente una cultura laboral de igualdad de género, sin discriminación, con inclusión, respeto a la diversidad y libre de violencia. Esto a su vez tendrá un efecto favorable en los servicios que se brindan a las instituciones miembros.

Esta Política de Equidad tiene como sustento la Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 de la Comisión Nacional De Los Derechos Humanos, atendiendo a las normas internacionales, nacionales, locales, y las pertinentes de las declaraciones, convenciones y tratados de las que México es parte. Además, atiende a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, particularmente en el capítulo II de Violencia Laboral y Docente, artículo 13 que define las características del acoso sexual y el compromiso de generar acciones para erradicarlo dentro de los espacios laborales.



La generación de una política de equidad de género para la RNEI Mexicana busca:

1. Promover la Equidad y la Inclusión:

- Identificar y eliminar las barreras estructurales y culturales que limitan el acceso, la participación y el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres en la ciencia y la tecnología.
- Reconocer y visibilizar las contribuciones de las mujeres y los hombres en la investigación y la innovación.
- Fomentar ambientes de trabajo y estudio respetuosos, libres de discriminación y violencia de género.

2. Fortalecer la Investigación:

- Incorporar la perspectiva de género en la investigación científica enriquece los resultados y genera conocimiento relevante para la sociedad.
- Abordar problemas sociales desde una perspectiva de género contribuye a encontrar soluciones más justas y equitativas.

3. Alinear con Objetivos Nacionales e Internacionales:

- Alinear los esfuerzos de la Red Nacional de Educación e Investigación mexicana con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, especialmente el ODS 5 sobre igualdad de género.
- Colaborar con otras instituciones nacionales e internacionales que promueven la equidad de género en la ciencia.

4. Mejorar la Calidad Educativa:

- Incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio y materiales educativos para promover una formación integral.
- Capacitar al personal docente en temas de género para el abordaje de la equidad de género en el aula de manera adecuada.

5. Atraer y Retener Talento:

- Las instituciones que promueven la equidad de género son más atractivas para el estudiantado, las y los investigadores y personal administrativo.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres y los hombres en la ciencia y la tecnología.



Justificación

En el año 2019 la Organización Internacional del Trabajo publicó el documento *“Las mujeres en la gestión empresarial - argumentos para un cambio”* (OIT, 2019) donde señala que el porcentaje de participación de las mujeres en la fuerza laboral mundial ha experimentado un crecimiento continuo desde 1991. Así mismo, indica que la igualdad de género no solo representa un enfoque ético, sino también una gestión económica eficaz sustentado en un estudio realizado que arrojó que aquellas empresas con igualdad de oportunidades y culturas inclusivas tienen más del 60 % de probabilidades de aumentar beneficios y productividad, así como de mejorar su reputación y atraer talento.

En muchos casos, las mujeres han enfrentado barreras históricas que limitan su participación plena y equitativa en estos campos, desde la falta de representación en roles de liderazgo hasta desafíos específicos en la obtención de financiamiento para proyectos. Al centrarse en mujeres investigadoras y académicas, la política busca mitigar estas desigualdades y crear un entorno que fomente la participación y el desarrollo profesional.

Este enfoque específico también reconoce la importancia de la representación diversa en la investigación y la academia. Al apoyar a mujeres en estos roles, se contribuye a la generación de conocimiento enriquecido por perspectivas diversas, lo que fortalece la calidad y relevancia de la investigación realizada en la región. Además, al destacar y promover a mujeres investigadoras como modelos a seguir, se busca inspirar a la siguiente generación de mujeres a seguir carreras en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y en otros campos académicos, creando así un ciclo positivo de inclusión y empoderamiento.

El enfoque centrado en mujeres investigadoras y académicas representa un compromiso con la construcción de una comunidad académica más equitativa, inclusiva y vibrante en América Latina y El Caribe.



Así mismo, promover la equidad de género no solo a nivel programático, sino al interior de las redes nacionales es parte integral de las responsabilidades asumidas hacia la sociedad, marcando un paso significativo en la erradicación de la discriminación y contribuyendo activamente a la edificación de una sociedad más equitativa. En este sentido, la Corporación se comprometen a implementar medidas adaptadas a sus realidades y características específicas, con el objetivo de lograr un trato y portunidades equitativas entre mujeres y hombres, erradicar cualquier forma de discriminación basada en el género, al interior de las mismas.

Este compromiso refleja la visión de construir condiciones más inclusivas, donde la igualdad y equidad de género no sea solo un principio declarativo, sino una realidad palpable en la que tanto hombres como mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades y trato justo, independientemente de su género, condición social, etnia, entre otros.



Marco Legal y Político

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). (1979)

Diferentes países de América Latina han ratificado y declarado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, la cual resalta la igualdad y obligación del goce de derechos entre hombres y mujeres, reafirma el principio de no discriminación entre los seres humanos, reconoce que a pesar de las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas para favorecer la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la eliminación de las diferentes formas de esclavitud, racismo y dominación extranjeras, las mujeres siguen presentando fuertes discriminaciones, situaciones de pobreza, restricciones en el acceso a la educación, capacitación, salud y alimentación afectando a la familia y a la sociedad en general y reconoce que la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, es fundamental para el desarrollo integral de los países, el bienestar del mundo y la paz.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (1994)

Conocida también como la Convención de Belém do Pará es el primer tratado en materia de derechos humanos y referente para la adopción de políticas y leyes de los Estados en el ámbito internacional, que busca garantizar la protección y derechos de las mujeres además de prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en el continente americano manifestada en violencia doméstica, acoso sexual, violación, explotación sexual entre otras.

La Convención establece obligaciones claras y acciones concretas de los países firmantes y de ella surge la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) como un mecanismo de seguimiento y monitoreo e instrumento clave en el ámbito internacional.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS - 2015)

En el año 2015 los estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) junto con organizaciones no gubernamentales, líderes de diferentes gremios y ciudadanos de diferentes latitudes generaron una propuesta para desarrollar 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas respectivamente que abarcan el ámbito social económico y ambiental.



Dentro de los ODS, el número 5 plantea: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y en resumen se enfoca en poner fin a cualquier forma de discriminación, desigualdad, inequidad, violencia y maltrato contra la mujer asegurando, reconociendo y mejorando las oportunidades, la participación, el acceso y los mecanismos que garanticen la equidad e igualdad de todas de la mano con políticas públicas, herramientas tecnológicas y leyes acordes a este objetivo.

Estrategia para la igualdad de género (2020-2025) de la Comisión Europea

Los objetivos fundamentales de dicha estrategia son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos al respecto, superar las brechas en el mercado laboral, lograr la participación igualitaria en asuntos económicos, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y lograr un equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones. Si bien la estrategia se plantea para ser implementada en la UE, es acorde con la política exterior de los demás países.

“La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos” (Comisión Europea, 2020).

Agenda Digital para América Latina y el Caribe (eLAC2024)

La propuesta de Agenda Digital para América Latina y el Caribe (eLAC2024) presentada en la Octava Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe realizada en Montevideo del 16 a 18 de noviembre de 2022, ordena un conjunto de prioridades de política y acciones estratégicas a nivel regional en 31 objetivos distribuidos en esos cuatro ejes, y en ella la perspectiva de género es transversal. En el cuarto eje, referido a la Transformación Digital para el Bienestar se establece: “Objetivo 22: Adoptar una perspectiva integral de igualdad de género e inclusión en las políticas digitales para asegurar la disminución de todas las brechas digitales de género, con especial atención en la integración de niñas y mujeres a la sociedad.” (eLAC2024., 2022, P. 6).

La Ley General para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres, publicada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES 2007).



Sienta las bases jurídicas para la coordinación, colaboración y concertación, entre los tres órganos de gobierno para garantizar la sustantiva, eliminando toda forma de discriminación basada en las diferencias sexuales. La ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orientan a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

La política de igualdad de género utiliza la perspectiva de derechos humanos y la de género desde un enfoque de interseccionalidad, por ser fundamentales para identificar la desigualdad entre mujeres, hombres y diversas identidades, sus causas y sus consecuencias; son también medios idóneos para realizar un análisis que nos lleve a encontrar áreas de mejora y a determinar cuándo, cómo y por qué se estructuran dinámicas de desigualdad por razones de género y otras interseccionalidades.

El Artículo Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Establece la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Pilares de Acción

- **Sensibilizar:** Sobre la importancia del diálogo y reflexión acerca de la equidad de género e inclusión educativa.
- **Visibilizar:** Actividades vigentes que se realizan para el desarrollo de proyectos que fomenten y fortalezcan la equidad de género y la inclusión educativa.
- **Incorporar:** Acciones con perspectiva de género en los proyectos y actividades para garantizar prácticas equitativas y acciones afirmativas



Espacios de Trabajo

El fortalecimiento de los espacios existentes en la Red Nacional de Educación e Investigación mexicana para incorporar una perspectiva de género implica implementar medidas específicas que promuevan la equidad y la inclusión en estos ámbitos. Se propone avanzar desde los siguientes ejes:

1. Grupos de Investigación y Comunidades CUDI:

- **Inclusión de acciones específicas en Género:** Se plantearán acciones específicas en distintos espacios que promueva la participación y el involucramiento de las y los investigadores, académicas y académicos en las áreas planteadas.
- **Formación en Sensibilización de Género:** Proporcionar formación en sensibilización de género para las personas integrantes de los Grupos de investigación y Comunidades CUDI. Esto permitirá una comprensión más profunda de las cuestiones de género y fomentará un ambiente más colaborativo.

2. Difusión:

- **Contenidos Informativos con Perspectiva de Género:** Asegurarse de que los materiales de difusión, como comunicados de prensa, informes y publicaciones, incluyan una perspectiva de género. Esto implica destacar los logros de mujeres y hombres en la red y promover activamente la participación equitativa en eventos y actividades.
- **Campañas de Concientización:** Desarrollar y ejecutar campañas de concientización específicas sobre género. Abordar acerca de estereotipos de género, contribuciones de mujeres y hombres en la red y fomentar la participación equitativa e igualitaria de todas las personas integrantes.
- **Eventos Inclusivos:** Organizar eventos que promuevan la inclusión de género, garantizando que en los paneles, ponencias y espacios de diálogo se incluya una representación equitativa e igualitaria de mujeres y hombres especialistas en diversas áreas.



3. **Proyectos:**

- **Evaluación de Impacto de Género:** Incorporar evaluaciones de impacto de género en la planificación y desarrollo de proyectos. Esto implica considerar cómo cada proyecto afectará a mujeres y hombres de manera diferenciada y garantizando que se aborden posibles desigualdades.
- **Fomento de Propuestas con Perspectiva de Género:** Incentivar la presentación de propuestas de proyectos que aborden específicamente cuestiones de género en la red. Proporcionar financiamiento y recursos para proyectos que promuevan la igualdad de género y fortalezcan el empoderamiento de las mujeres en la comunidad académica y tecnológica.
- **Colaboración con Organizaciones de Género:** Establecer alianzas con organizaciones externas especializadas en género para enriquecer y fortalecer la implementación de proyectos. Estas colaboraciones pueden aportar conocimientos y experiencias y recursos adicionales para garantizar que los proyectos sean inclusivos y efectivos



Objetivo

Fomentar la equidad de género en todas las áreas de acción de la Red Nacional de Educación e Investigación mexicana y de sus instituciones, integrando la perspectiva de género en las actividades desarrolladas como en sus interacciones con las personas usuarias y comunidades beneficiarias.

Alcance

El trabajo planteado estará enfocado en la participación de mujeres y hombres investigadoras, investigadores, académicas y académicos en los entornos laborales, de investigación y comunitarios relacionados a la RNEI-Mexicana. Con el propósito de propiciar la inclusión y participación igualitaria y equitativa en materia de género, la presente política se orienta a todas las personas integrantes de la red, mujeres y hombres, diversidades y disidencias sexo genéricas.



Principios Rectores

Equidad: es el principio que busca garantizar que cada persona reciba los recursos, oportunidades y condiciones necesarias para alcanzar su pleno desarrollo, reconociendo que algunos grupos requieren apoyos diferenciados debido a desigualdades históricas, sociales o estructurales. A diferencia de la igualdad, que implica dar lo mismo a todas las personas, la equidad se centra en distribuir de manera justa, considerando las necesidades y contextos específicos para reducir brechas y asegurar el ejercicio efectivo de derechos.

No discriminación: es un principio fundamental de derechos humanos que establece que todas las personas deben ser tratadas con igualdad y sin distinciones arbitrarias basadas en características como origen étnico, sexo, edad, idioma, religión, posición social, opiniones, nacionalidad, discapacidad u otras condiciones. Implica garantizar el acceso equitativo a derechos, oportunidades y beneficios, así como prevenir prácticas que excluyan, limiten o devalúen a individuos o grupos.

Espacios libres de violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Interculturalidad: El enfoque intercultural parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí, pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Está orientado a abordar las particularidades de las mujeres y los hombres de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros



grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas.

Enfoque diferencial: Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

Espacios libres de violencia económica: Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Espacios libres de violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrar y concebirla como objeto.

Espacios libres de Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.



Espacios libres de Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Espacios libres de violencia Política: son cualquier acción, amenaza o coerción, ya sea física, psicológica, sexual, económica o simbólica, dirigida a una persona o grupo con el fin de influir, limitar o anular su participación, decisión o actuación en la vida política. Este tipo de violencia busca controlar, excluir o castigar a quienes ejercen derechos políticos o desafían estructuras de poder establecidas.

Espacios libres de violencia digital: es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Se entenderá por Tecnologías de la Información y la Comunicación aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos.

Espacios libres de violencia mediática: es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas,



haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.



Conceptos Básicos

Acciones afirmativas

Son medidas temporales, específicas y enfocadas que los Estados, instituciones o empleadores implementan para corregir desigualdades históricas, estructurales o sistemáticas que afectan a grupos en situación de discriminación. Su objetivo es garantizar la igualdad sustantiva, ampliando el acceso a oportunidades, recursos y representación para poblaciones que han sido excluidas o marginadas —por ejemplo, mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, comunidades LGBTIQ+, entre otros. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) establece que estas medidas “no se considerarán discriminatorias” si buscan asegurar el disfrute igualitario de derechos y deben mantenerse solo hasta que se logre la igualdad efectiva (ONU, 1965).

Acoso discriminatorio por razones sexuales y/o de género:

“Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión de género, identidad de género y/o diversidad familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo o segregado. Incluso el acoso en el ámbito laboral (mobbing), escolar (bullying), etc.”. (Prodemu., 2023, p.29).

Brecha de género:

“El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ejemplo “brecha salarial de género”. Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, y que son: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político”. (Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile., 2022, p. 19).

Clima Laboral:



“Se refiere al conjunto de características y condiciones de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que forman parte de un centro ocupacional. El clima laboral influye de muchas formas tanto a nivel individual como en los resultados de la tarea desempeñada”. (CNDH., 2023, p.307).

Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal:

“Es un término utilizado para establecer esquemas y mecanismos que permitan a quienes trabajan y a quienes emplean, acordar distintas medidas para hacer compatible y armónica la vida laboral con la familiar y la personal”. (CNDH., 2023, p.308).

Cultura Institucional:

Está compuesta por un conjunto de saberes, principios, valores, convenciones, reglas no escritas y prácticas compartidas por un grupo humano. Significa que existen acuerdos sobre lo que es correcto e incorrecto y respecto de los objetivos y fines que se persiguen. Transversalizar la perspectiva de género implica que esa cultura institucional tendrá incorporado el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la realización de sus actividades externas, como en todas las relaciones laborales”. (CNDH., 2023, p.308).

Derechos Humanos:

“Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre estos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad, a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas, a la libertad de opinión y de expresión, a la educación y al trabajo, entre muchos otros”. (Prodemu., 2020, p.6).

Diversidad

La diversidad se refiere a la coexistencia de múltiples identidades, características, expresiones culturales, orientaciones, creencias y formas de vida dentro de una sociedad. Implica reconocer que las personas difieren en dimensiones como



género, edad, origen étnico, idioma, orientación sexual, capacidades, religión o condiciones socioeconómicas. La diversidad no solo describe esa pluralidad, sino que también promueve su valoración como un elemento que enriquece la vida social y aporta distintas perspectivas y saberes. Según la UNESCO, la diversidad cultural y humana constituye “el conjunto de las distintas maneras en que se expresan las sociedades y los individuos”, y debe ser entendida como una fuerza para el desarrollo y la convivencia democrática. (UNESCO, 2001).

Disidencias sexo-genéricas

Las disidencias sexo-genéricas agrupan a las personas y colectivos cuyas identidades, expresiones de género, orientaciones sexuales o corporalidades no se ajustan a las normas heterosexuales y cisgénero dominantes. El término enfatiza la dimensión política de cuestionar el orden sexual hegemónico y reivindicar formas alternativas de vivir el cuerpo, el deseo y el género. Enfatiza la resistencia frente a sistemas de normalización y exclusión, más allá de etiquetas fijas. De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), estas disidencias incluyen identidades, orientaciones y expresiones que “desafían las normas sociales tradicionales sobre sexo y género”, y se vinculan a luchas por reconocimiento, autonomía corporal y no discriminación. (CIDH, 2015).

Empoderamiento de las Mujeres:

“Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, inclusión, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión., 2007).

Equidad de género:

“Resultados equitativos para hombres y mujeres en términos de género. Introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que, de alguna forma, compense la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en



cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras.” (Prodemu., 2020, p.7).

Estereotipos de género:

“Son generalizaciones, ideas o imágenes simplificadas y creencias que atribuyen características a un grupo o sociedad, de manera que suelen variar de una cultura a otra. A partir de una característica real o supuestamente compartida por un colectivo se suponen una serie de actitudes y comportamientos. Los estereotipos de género son juicios o prejuicios que se fundamentan en una idea preconcebida que se imponen a los hombres y mujeres sin tener en cuenta su individualidad. Cumplen el papel de proponer modelos rígidos y únicos en los que hay que encajar para ser aceptados socialmente como hombres y mujeres. Es decir, son opiniones naturales acerca del “deber ser” masculino y femenino. Estas suposiciones conducen a la discriminación y niegan el derecho a la diversidad. Los estereotipos más frecuentes tienen que ver con el origen geográfico, el estatus social/socioeconómico, la raza y el género”. (Prodemu., 2020, p.25).

Género:

“Es una red de creencias, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social. Estas características las elaboran las sociedades a partir de la diferencia sexual anatómica y fisiológica.” (Prodemu., 2020, p.5).

Igualdad de género:

“Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. Iguales oportunidades para hombres y mujeres, es, por tanto, un principio jurídico universal”. (Prodemu., 2020, p.5).

Igualdad de condiciones

Se refiere al principio según el cual todas las personas deben tener acceso equitativo a oportunidades, recursos, derechos y trato, sin que factores como el origen social, género, orientación sexual, etnia, discapacidad o situación económica



limiten su participación o desarrollo. Implica generar un entorno libre de barreras estructurales y discriminación, de modo que cada individuo pueda ejercer plenamente sus capacidades en igualdad de oportunidades reales. De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la igualdad de condiciones exige “eliminar obstáculos estructurales y adoptar medidas para asegurar que todas las personas puedan ejercer sus derechos en condiciones reales de igualdad” (CIDH, 2019).

Igualdad de oportunidades:

“Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias”. (Prodemu., 2020, p.6).

Inclusión:

“Se refiere a las medidas o políticas basadas en los principios de equidad y justicia, para que todas las personas, en particular los grupos, colectivos y personas históricamente excluidas o discriminadas, disfruten de igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos”. (CNDH., 2023, p.309).

Institucionalización de la Perspectiva de Género:

“Es el proceso de integración sistemática del valor de la igualdad de género en las prácticas cotidianas de una organización, dando como resultado su incorporación de manera casi natural entre las personas”. (CNDH., 2023, p.310).

Interseccionalidad:

Enfoque que reconoce que existen situaciones que congregan diferentes ejes de opresión que resultan en formas de discriminación específicas, que van más allá del análisis separado de la categoría sexo, edad, clase, raza, género, etnia, entre otras. De tal manera, que en una sola persona o grupo se conjugan múltiples identidades que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas de



opresión o de privilegio. La interseccionalidad puede evidenciar que existen múltiples discriminaciones, que responden a los diferentes sistemas de opresión, tales como: el sistema patriarcal, de racialización, cissexista, adultocéntrico, la opresión de clase, entre otros. (CNDH., 2023, p.310).

Medidas de Nivelación:

“Mediante la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, estas medidas buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades. Son aplicables prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, para que puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades”. (CNDH., 2023, p.311)

No discriminación:

“Exige que todas las personas puedan ejercer de manera plena todos los derechos humanos sin distinción de algún tipo. Edad, identidad de género, color de la piel, origen étnico, nacionalidad, religión, ideología, posición económica, condición de salud, entre otras, no pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos.

La no discriminación se considera un “principio” en tanto debe ser transversal a todos los derechos humanos y es, al mismo tiempo, un “derecho llave o de acceso” para poder ejercer otros derechos.” (CNDH., 2023, p. 311).

Paridad de género:

“La paridad de género hace referencia a una participación activa, equilibrada y equitativa entre mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida política, económica y/o social. Por ejemplo, paridad de género en el liderazgo institucional o en la educación superior. Trabajar para lograr la paridad de género (igual representación) es un componente clave para lograr la igualdad de género y, junto con la incorporación de una perspectiva de género, conforman estrategias gemelas.” (Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile., 2022, p. 30

Perspectiva de género:



“Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género”. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión., 2006).

Sexo:

“El sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace.” (Prodemu., 2020, p.5).

Violencia contra las Mujeres:

“Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia laboral por razones de género, el acoso y el hostigamiento sexual son también formas de violencia contra las mujeres.” (CNDH., 2023, p. 313).

Violencia de género:

“Cualquier acción u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que produzca o pueda producir daños físicos, sexuales y psicológicos en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada”. (Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile., 2022, p. 34).



Glosario

- **RNIE:** Redes Nacionales de Investigación y Educación
- **RNEI:** Redes Nacionales de Educación e Investigación
- **RedCLARA:** Cooperación Latino Americana de Redes Avanzadas
- **CEDIA:** Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia (Ecuador)
- **CUDI:** Corporación Universitaria para el Desarrollo de Internet (México)
- **RAGIE:** Red Avanzada Guatemalteca para la Investigación y Educación (Guatemala)
- **RAU:** Red Académica Uruguay (Uruguay)
- **RedCONARE:** Red del Consejo Nacional de Rectores (Costa Rica)
- **RENATA:** Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada (Colombia)
- **REUNA:** Red Universitaria Nacional (Chile)
- **RNP:** Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (Red Nacional de Educación e Investigación) (Brasil)
- **ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible
- **eLAC:** Agenda Digital para América Latina y el Caribe



Referencias

- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. (2006). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Presidencia de la República. Estados Unidos Mexicanos. [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres \(www.gob.mx\)](http://www.gob.mx)
- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. (2007). *Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. Presidencia de la República. Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- CNDH. (2023). *Normatividad de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos 2023*. Comisión Nacional de Derechos Humanos. [N CNDH 2023.pdf](#)
- Comisión Europea. *Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Comisión Europea. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es
- eLAC 2024. (2022). *Agenda Digital para América Latina y el Caribe. Octava Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe* CEPAL. [content \(cepal.org\)](#)
- Fundación PRODEMU. (2020). *Glosario de género*. Fundación PRODEMU. [Biblioteca - Fundación PRODEMU - Por los derechos de las mujeres](#)
- Fundación PRODEMU. (2023). *Guía de Lenguaje Inclusivo No Sexista Norma NCh 3262*. Fundación PRODEMU. <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2023/12/Guia-de-Lenguaje-No-sexista-.pdf>
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Naciones Unidas. (2015), *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. [Portada - Desarrollo Sostenible \(un.org\)](#)
- OEA. (1994), *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar*



la violencia contra la mujer. Organización de los Estados Americanos.

https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

- Organización Internacional del Trabajo, (2019), Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio. Naciones Unidas -CEPAL. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf
- Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile & Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo. (2022). *Glosario de Género*. Universidad Tecnológica Metropolitana. [GLOSARIOGENERO.pdf](#)

